



KITA
RECHTLER



101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter kitarechtler.de



29

Darf in der Probezeit Urlaub genommen werden?

Antwort

Kurzfassung: Ja.

Langfassung: Probezeit bedeutet nicht automatisch gleichzeitig Urlaubssperre – auch wenn dies aus Unkenntnis oftmals angenommen wird. Auch in der Probezeit besteht somit grundsätzlich ein Rechtsanspruch auf Urlaub.

Allerdings, und dies wird offenbar häufig falsch verstanden, besteht in den ersten 6 Monaten noch kein voller Anspruch auf

den Jahresurlaub. Denn dieser entsteht erst nach Ablauf einer sogenannten Wartezeit, die eben gesetzlich mit 6 Monaten festgelegt ist.

Vor Ablauf dieser sechsmonatigen Wartezeit entsteht mit jedem vollen Monat, den zum Beispiel eine Erzieherin oder ein Erzieher beim Träger beschäftigt ist, ein Urlaubsanspruch in Höhe eines Zwölftels des Jahresurlaubs.

Das bedeutet, dass nach einer gewissen Zeit schon ein paar Tage Urlaub auch in

der Probezeit denkbar sind. Wichtig hierbei: Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, § 5 Abs. 2 BUrlG.

Die oben erwähnte Wartezeit ist im Übrigen von der Probezeit gedanklich strikt zu trennen. Denn eine Probezeit muss ausdrücklich vereinbart sein, um die entsprechenden Wirkungen zu entfalten - daher gibt es auch Arbeitsverhältnisse gänzlich ohne Probezeit, ohne dass dies Auswirkungen auf die Wartezeit in Hinblick auf den Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs hat. Gleiches gilt, wenn beispielsweise lediglich eine Probezeit von 3 Monaten vertraglich vereinbart wurde. Dies ändert auch nichts an der Wartezeit für den vollen Urlaubsanspruch von 6 Monaten nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Die Probezeit mit einer Urlaubssperre gleichzusetzen, ist folglich nicht richtig. Beantragter Urlaub ist zu gewähren, es sei denn, es stehen dem dringende betriebliche Dinge entgegen. Der Wunsch eines Arbeitgebers, Arbeitnehmer:innen möglichst über die ganze Probezeit hinweg zu „erproben“ fällt nicht darunter.

Tipp:

Häufig reagieren Träger und andere Arbeitgeber regelrecht empört, wenn Arbeitende noch während der Probezeit nach Urlaub fragen und werten dies schnell als mangelnde Leistungsbereitschaft. Auch wenn dies aus Sicht von Arbeitnehmer:innen

ärgerlich ist: Vor diesem Hintergrund sollten vielleicht in der Probezeit geäußerte Urlaubswünsche wohl bedacht sein.

Auf der anderen Seite ist es aber eben auch ein gesetzlich geregeltes Arbeitnehmerrecht. Es in Anspruch zu nehmen, darf nicht zu Nachteilen führen (§612a BGB, Maßregelungsverbot).

Schlussendlich sollten Träger bedenken, dass der (Teil-) Urlaubsanspruch auch während der Probezeit ja bereits entstanden ist. Kommt es während der Probezeit zur Kündigung, muss für jeden vollen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs dann während der Kündigungsfrist gewährt werden oder bei Nichtgewährung von Urlaub entsprechend eine Urlaubsabgeltung gezahlt werden.

Wird das Arbeitsverhältnis dagegen über die Probezeit und Wartezeit hinaus fortgesetzt, so wird sich so oder so zeitnah die Frage nach dem Abbau der während der Wartezeit entstandenen Urlaubsansprüche stellen. Im Hinblick auf die Personalplanung in einer Branche mit chronischem Personalmangel ist dies vielleicht auch nicht optimal.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür

genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil.

Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.